

Piotr Oleksiak¹

Rozdział III

Aspekty prawne pracy tymczasowej

Wprowadzenie

Praca tymczasowa jako jedna z form stosunku pracy polega - jak już wcześniej wspomniano - na wykonywaniu określonej pracy przez osobę zatrudnioną poprzez agencję pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy-użytkownika. Podstawowym aktem prawnym, który reguluje kwestie pracy tymczasowej jest ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych², która ustala zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej³ oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy - użytkownika. Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych była wynikiem działań i prac Związku Agencji Pracy Tymczasowej⁴ (dzisiejsze Polskie Forum HR).

¹ Adiunkt, Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Ekonomik Stosowanych i Informatyki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki.

² Dz.U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608.

³ Należy także zaznaczyć, iż działalność agencji zatrudnienia, oprócz ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych regulują także inne akty prawne:

- Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji pracy, (Dz.U. z 2007 r., Nr 89, poz.589),

- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz.1001),

- Ustawa z 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. z 2005 r., Nr 164, poz.1366),

- Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, (Dz.U. z 2009 r., Nr 6, poz.33),

- Rozporządzenie MPiPS z dnia 26 stycznia 2009 r. w sprawie agencji zatrudnienia, (Dz.U. z 2009 r., Nr 17 poz.91),

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz.141),

- Konwencja Nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy, przyjęta w Genewie dnia 19 czerwca 1997 r., (Dz.U. z 2008 r., Nr 222, poz.1448),

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, (Dz.U. Unii Europejskiej, Nr L 327 z dnia 5 grudnia 2008 r.)

⁴ Związek Agencji Pracy Tymczasowej powstał w 2002 roku z inicjatywy 10 firm, reprezentujących segment rynku dotyczący pracy tymczasowej. W gronie założycielskim znalazły się firmy: Adecco, Connexio (obecnie Start People), Intersource (obecnie Randstad) czy Manpower.

1. Uregulowania prawne w zakresie pracy tymczasowej

Zgodnie z ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, praca tymczasowa oznacza „wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań”, które odnoszą się według zapisów ustawy do prac:

- o charakterze sezonowym, okresowym doraźnym;
- których terminowa realizacja przez pracownika zatrudnionego przez pracodawcę - użytkownika nie byłaby możliwa;
- których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę - użytkownika.

Praca tymczasowa jest jedną z najmniej pewnych form zatrudnienia pracownika. Związane jest to z tym, iż zawierane umowy są czasowe oraz istnieje możliwość łatwego i szybkiego ich rozwiązania. Ze względu na ten fakt ustawodawca wprowadził wiele mechanizmów, których zadaniem jest przeciwdziałanie nadużywaniu tej formy zatrudnienia⁵. Ustawa mówi w tym zakresie, iż pracownik tymczasowy nie może wykonywać na rzecz pracodawcy - użytkownika pracy:

- szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237 Kodeksu pracy;
- na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy - użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- na stanowisku pracy, na którym, w ciągu ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywanej pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy - użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W przypadku pracy tymczasowej zaangażowane są trzy podmioty: agencja pracy tymczasowej, pracownik tymczasowy i pracodawca - użytkownik. W tej formie zatrudnienia obowiązują także dwie umowy. Pierwsza z nich to umowa pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą - użytkownikiem, w której agencja zobowiązuje się do dostarczenia pracodawcy odpowiedniego pracownika (jest to umowa o świadczenie usług i podlega przepisom Kodeksu pracy). W tejże umowie powinny znaleźć się informacje odnośnie: rodzaju pracy powierzanej pracownikowi tymczasowemu, wymagań kwalifikacyjnych tego pracownika, przewidywanego okresu wykonywania pracy (w tym wymiaru czasu pracy i miejsca wykonywania pracy tymczasowej). Ponadto pracodawca - użytkownik jest zobowiązany poinformować na piśmie agencję pracy tymczasowej odnośnie poziomu wynagrodzenia pracownika tymczasowego oraz warunków wykonywania pracy tymczasowej w zakresie bhp.

Druga z umów, podpisywana jest pomiędzy pracownikiem a agencją pracy tymczasowej. W przypadku tej umowy powinna ona zawierać: strony umowy, rodzaj umowy, datę zawarcia umowy, nazwę pracodawcy - użytkownika na rzecz którego pracownik będzie wykonywał pracę, okres wykonywania pracy tymczasowej, rodzaj pracy, wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania pracy, czy wreszcie wynagrodzenie

⁵ Posiewka – Kowalska M., Użytkownik i czasownik. Zatrudnienie tymczasowe – aspekt prawny, *Personel i Zarządzanie*, 2013, Nr 5, s. 61.

oraz termin i sposób jego wypłaty. W przypadku umowy zawartej na czas określony, strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tejże umowy na dwa sposoby: za trzydniowym wypowiedzeniem (jeśli umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni) lub za jednodniowym wypowiedzeniem (gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie).

Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych stara się, poprzez swoje zapisy, przeciwdziałać nadużywaniu tej formy zatrudnienia i unikania kodeksowych rodzajów zatrudnienia. Mówi o tym art. 20 w trzech swoich ustępach:

- w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika nie może przekroczyć 18 miesięcy;
- jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę - użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy;
- po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 2, na rzecz danego pracodawcy - użytkownika pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy - użytkownika nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

W przypadku wykonywania pracy tymczasowej, ważnym elementem jest podział praw i obowiązków pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą - użytkownikiem. Kwestie te są także regulowane przez powyższą ustawę. W przypadku pracodawcy - użytkownika, wyznacza on pracownikowi zadania, kontroluje ich realizację, a także ustala grafik pracy pracownika. Jest on obowiązany zawiadamiać agencję pracy tymczasowej o zamiarze zrezygnowania z usług pracownika tymczasowego, o nieusprawiedliwionych nieobecnościach tego pracownika, odmowie wykonywania określonych prac, czy wreszcie o wysokości wynagrodzenia zatrudnionego pracownika. Jeśli chodzi o agencję pracy tymczasowej, to przede wszystkim administruje ona stosunkiem pracy pracownika tymczasowego, zajmuje się prowadzeniem akt osobowych, rozwiązywaniem stosunku pracy, wymierzaniem kar porządkowych oraz wypłacaniem wynagrodzenia). Wszystkie te czynności wykonywane przez agencję pracy tymczasowej wymagają ścisłej współpracy z pracodawcą - użytkownikiem⁶.

W kontekście przedstawiania uregulowań prawnych odnośnie pracy tymczasowej, warto także zwrócić uwagę na kwestie zapewnienia pracownikom tymczasowym odpowiednich warunków pracy. Problematykę tę omawia art. 14 omawianej ustawy, który przenosi na pracodawcę użytkownika obowiązek zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej oraz prowadzenia ewidencji czasu pracy na zasadach obowiązujących w stosunku do ogółu pracowników. Pracownik tymczasowy nie może być także traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub

⁶ Jak wyżej, s. 59-60.

podobnym stanowisku pracy (art. 15). Poza tym ustawodawca obciąża pracodawcę - użytkownika karą grzywny (art. 27) w przypadku gdy ten: nie dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, napojów i posiłków profilaktycznych, przeszkolenia w zakresie bhp, szkolenia okresowego czy nie informuje pracownika tymczasowego o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą.

2. Praca tymczasowa a uregulowania unijne

Omawiając problematykę uregulowań prawnych dotyczących pracy tymczasowej warto zwrócić uwagę na Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie pracy tymczasowej⁷. Ma ona zastosowanie w odniesieniu do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej, których skierowano do firm użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych firm.

Celem powyższej regulacji jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasadę równego traktowania o której mowa w art. 5⁸, stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę.

Zgodnie z ustaleniami tejże Dyrektywy do 15 grudnia 2011 państwa członkowskie UE miały wdrożyć jej zapisy w zakresie równego traktowania pracowników tymczasowych i pracowników zatrudnionych bezpośrednio u pracodawców - użytkowników (pod względem warunków zatrudnienia, warunków pracy i wynagradzania). Ponadto kraje członkowskie miały obowiązek dokonania przeglądu regulacji obowiązujących w każdym kraju w celu zlikwidowania barier ograniczających rozwój sektora pracy tymczasowej.

W praktyce, w wielu krajach członkowskich UE stwierdzono duże różnice w funkcjonowaniu rynku pracy tymczasowej, dlatego wdrożenie w życie Dyrektywy okazało się procesem niełatwym. Do połowy 2012 roku 14 krajów członkowskich zgłosiło zakończenie procesu wdrażania Dyrektywy, z czego tylko 4 kraje (w tym Polska) przedstawiły w Komisji Europejskiej raporty odnośnie przeglądu ograniczeń występujących w krajowych regulacjach. Okazało się, iż wszystkie kraje członkowskie bardzo szczegółowo potraktowały zasadę równego traktowania. Natomiast w przypadku znoszenia ograniczeń pracy tymczasowej nie zostały podjęte praktycznie żadne zmiany⁹.

⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:PL:PDF>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

⁸ Art. 5 powyższej dyrektywy mówi, iż podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku.

⁹ Europejski rynek pracy tymczasowej po wdrożeniu dyrektywy. <http://www.polskieforumhr.pl/blog/praca-tymczasowa/europejski-rynek-pracy-tymczasowej-po-wdrozeniu-dyrektywy>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

W związku z tym, Eurociett¹⁰ powołał grupę zadaniową ds. sporów związanych z tym aktem prawnym, którego zadaniem jest pomoc w pełnym wdrożeniu artykułu 4 dyrektywy, który zakłada przegląd przepisów krajowych oraz zniesienie nieuzasadnionych ograniczeń w funkcjonowaniu agencji zatrudnienia. Jest to szczególnie ważne, ponieważ ograniczanie usług agencji pracy tymczasowej jest szkodliwe w kontekście wysokiego poziomu bezrobocia wśród osób młodych, który w całej Unii osiągnął 23,1% (dane z maja 2013 r.)¹¹.

3. Tendencje zmian w ustawodawstwie odnośnie pracy tymczasowej

Obowiązująca ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych jest rezultatem nowelizacji zapisów z 22 października 2009 roku¹², która była oczekiwana przez agencje pracy tymczasowej i pracowników tymczasowych. Powyższa nowelizacja dotyczyła przede wszystkim¹³:

- wykreślenia zapisu, który uniemożliwiał kierowanie pracowników tymczasowych do pracodawców - użytkowników, którzy dokonali zwolnień grupowych w ostatnich 6 miesiącach (bariera ta dotyczyła firm, które po uprzednim dokonaniu zwolnień grupowych, obawiały się podpisywania długotrwałych zobowiązań wobec pracownika z tytułu zatrudnienia i wołały zatrudniać pracowników tymczasowych. Także cierpiały na tym firmy wielozakładowe – zwolnienia w jednym z oddziałów powodowały, iż także wszystkie pozostałe oddziały nie mogły zatrudniać pracowników tymczasowych);
- wprowadzenia możliwości wydawania świadectw pracy pracownikom tymczasowym, zbiorczo, po okresie 12 miesięcy, a nie po każdorazowym rozwiązaniu lub ustaniu umowy o pracę (zapis ten był postulowany przez agencje pracy tymczasowej, które były obciążone koniecznością wystawiania dużej ilości świadectw pracy za krótkie okresy zatrudnienia tym samym pracownikom tymczasowym). Oczywiście nadal pracownik ma prawo zażądać wystawienia świadectwa pracy w każdym czasie, kiedy ten dokument będzie mu potrzebny;
- wydłużenie maksymalnego okresu kierowania pracownika tymczasowego do jednego pracodawcy użytkownika z 12 do 18 miesięcy w kolejnych 36 miesiącach.

Nadal agencje pracy tymczasowej uważają, iż korekty wymagają uregulowania prawnego odnośnie obowiązku wykonywania szkoleń bhp i wstępnych badań lekarskich przy kolejnym zatrudnieniu na tym samym lub podobnym stanowisku pracy u tego samego pracodawcy, w sytuacji kiedy przerwa pomiędzy kolejnymi umowami

¹⁰ Eurociett jest europejską konfederacją prywatnych służb zatrudnienia, która gromadzi 30 federacji krajowych z Unii Europejskiej i EFTA, w tym Polskie Forum HR; 7 międzynarodowych firm jest członkami korporacyjnymi.

¹¹ Europejski spór o wdrożenie dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej <http://www.polskieforumhr.pl/blog/praca-tymczasowa/europejski-spor-o-wdrozenie-dyrektywy-w-sprawie-pracy-tymczasowej>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

¹² Ustawa z dnia 23 października 2009 roku o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, (Dz.U. z 2009 r., Nr 221, poz. 1737).

¹³ http://www.saz.org.pl/a,662,Od_dzis_obowiazuja_nowe_przepisy_o_pracy_tymczasowej.html. [dostęp z dn. 20.09.2013].

trwa nie dłużej niż 30 dni. Agencje pracy tymczasowej konieczność zmiany w tym zakresie tłumaczą faktem, iż z pracownikami tymczasowymi często zawierane są krótkie umowy, co tym samym powoduje wielokrotne powtarzanie w krótkim czasie tych samych procedur odnośnie szkoleń bhp i badań lekarskich, nawet gdy pracownik kierowany jest na to samo stanowisko pracy u tego samego pracodawcy¹⁴.

Także ze strony organizacji związkowych, reprezentujących interesy pracownicze pojawiają się postulaty zmian w zakresie ustawodawstwa odnośnie zatrudniania pracowników tymczasowych. Przedstawiciele NSZZ „Solidarność” proponują między innymi:¹⁵

- uznanie umowy o pracę tymczasową automatycznie za umowę o pracę na czas nieokreślony w przypadku przekroczenia przez jednego pracodawcę - użytkownika maksymalnych okresów pracy tymczasowej, czyli 18 miesięcy w ciągu 36 kolejnych miesięcy lub 36 miesięcy w przypadku wykonywania pracy obejmującej zadania nieobecnego pracownika. Według „Solidarności” przepisy w tym zakresie są niedoskonałe i pozwalają na omijanie limitu czasowego trwania zatrudnienia tymczasowego, ponieważ po nowelizacji zapis ten odnosi się tylko do konkretnego pracownika tymczasowego, konkretnej agencji pracy tymczasowej i konkretnego pracodawcy - użytkownika. Taka sytuacja prowadzi do patologii polegających na tym, iż agencje pracy tymczasowej wymieniają się pracownikami i obchodzą prawo¹⁶;
- zakaz zatrudniania pracowników tymczasowych do wykonywania pracy, której rodzaj i miejsce wykonywania pokrywa się w całości lub częściowo z pracą pracownika zwolnionego w ciągu ostatnich sześciu miesięcy (obecnie jest mowa o stanowisku pracy i okresie trzech miesięcy);
- wprowadzenie kary grzywny dla pracodawcy zatrudniającego pracownika tymczasowego wbrew ustawowym ograniczeniom;
- nakładanie na pracodawcę obowiązku uzgodnienia ze związkami zawodowymi zatrudnienia pracownika tymczasowego na okres powyżej sześciu miesięcy;
- nakładanie obowiązku złożenia zabezpieczenia finansowego w wysokości co najmniej 50-krotności przeciętnego wynagrodzenia w momencie rejestracji agencji pracy tymczasowej;
- wykreślanie z rejestru agencji pracy tymczasowej w przypadku naruszania przez nie przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych.

Według opinii pracodawców propozycje „Solidarności” są sprzeczne z panującymi na europejskich rynkach pracy trendami, które idą przede wszystkim w kierunku uelastycznienia rynku pracy.

W kontekście zgłaszanych postulatów, Polskie Forum HR w oparciu o wyniki swojego raportu oraz analizy całego rynku pracy sformułowało propozycje wdrożenia poniższych działań (odnoszących się nie tylko do pracy tymczasowej)¹⁷. Po pierwsze,

¹⁴ Jak wyżej.

¹⁵ „Solidarność” proponuje zmianę prawa, <http://wolnemedi.net/prawo/solidarnosc-proponuje-zmiane-prawa/>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

¹⁶ Praca tymczasowa reglamentowana? <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/p/praca-tymczasowa-reglamentowana,77.html>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

¹⁷ Guryn H., Głos agencji zatrudnienia. Jak będzie rozwijał się rynek pracy tymczasowej w Polsce?, *Personel i Zarządzanie*, 2013, Nr 5, s. 56-57.

postuluje stworzenie centralnego portalu z ofertami pracy (połączenie portalu ogłoszeniowego z bazą osób bezrobotnych), co prowadziłoby do zacieśnienia współpracy pomiędzy agencjami zatrudnienia a urzędami pracy. Po drugie, zaleca udzielanie pomocy finansowej osobom, które w celu podjęcia pracy, zmieniają miejsce zamieszkania oraz firmom, które są w trudnej sytuacji. Po trzecie, postuluje podejmowanie przez osoby bezrobotne: robót publicznych, prac interwencyjnych, stażów lub innych form aktywizacyjnych, w celu utrzymania statusu bezrobotnego oraz związanych z nim świadczeń. I w końcu zaleca także zniesienie podatku VAT na usługi agencji zatrudnienia dla sektora publicznego oraz bankowości (podatek VAT tylko na marżę agencji, tak aby zatrudnianie pracownika tymczasowego oznaczało dla pracodawcy mniejsze obciążenie finansowe).

Zakończenie

Praca tymczasowa będzie w przyszłości coraz bardziej popularną formą świadczenia pracy. Związane jest to z tym, iż pracą tymczasową są zainteresowane nie tylko osoby młode (pragnące zyskać doświadczenie, czy dorobić w wakacje), ale także osoby w wieku 50+, które mają coraz większe problemy ze znalezieniem stałej pracy. W związku z tym, należy szczególnie zwracać uwagę i na bieżąco monitorować dostosowywanie uregulowań prawnych dotyczących pracy tymczasowej w kontekście zmiennych uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych funkcjonowania polskich przedsiębiorstw.

Bibliografia

- Europejski rynek pracy tymczasowej po wdrożeniu dyrektywy, <http://www.polskieforumhr.pl/blog/praca-tymczasowa/europejski-rynek-pracy-tymczasowej-po-wdrozeniu-dyrektywy>. [dostęp z dn. 20.09.2013].
- Europejski spór o wdrożenie dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej, <http://www.polskieforumhr.pl/blog/praca-tymczasowa/europejski-spor-o-wdrozenie-dyrektywy-w-sprawie-pracy-tymczasowej>. [dostęp z dn. 20.09.2013].
- Guryn H., Głos agencji zatrudnienia. Jak będzie rozwijał się rynek pracy tymczasowej w Polsce?, *Personel i Zarządzanie*, 2013, Nr 5.
- Posiewka – Kowalska M., Użytkownik i czasownik. Zatrudnienie tymczasowe – aspekt prawny, *Personel i Zarządzanie*, 2013, Nr 5.
- Praca tymczasowa reglamentowana? <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/p/praca-tymczasowa-reglamentowana,77.html>. [dostęp z dn. 20.09.2013].
- „Solidarność” proponuje zmianę prawa, <http://wolnemedi.net/prawo/solidarnosc-proponuje-zmiane-prawa/>. [dostęp z dn. 20.09.2013].

Akty prawne

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, (Dz.U. Unii Europejskiej, Nr L 327 z dnia 5 grudnia 2008 r.).
- Konwencja Nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy, przyjęta w Genewie dnia 19 czerwca 1997 r., (Dz.U. z 2008 r., Nr 222, poz.1448).
- Rozporządzenie MPIPS z dnia 26 stycznia 2009 r. w sprawie agencji zatrudnienia, (Dz.U. z 2009 r., Nr 17 poz.91).

Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608).

Ustawa z dnia 23 października 2009 roku o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 221, poz. 1737).

Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji pracy, (Dz.U. z 2007 r., Nr 89, poz.589).

Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. z 2004 r., Nr 99, poz.1001).

Ustawa z 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz.U. z 2005 r., Nr 164, poz.1366).

Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, (Dz.U. z 2009 r., Nr 6, poz.33).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz.141).

Netografia

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:PL:PDF>.

[dostęp z dn. 20.09.2013].

http://www.saz.org.pl/a,662,Od_dzis_obowiazuja_nowe_przepisy_o_pracy_tymczasowej.

html. [dostęp z dn. 20.09.2013].